

**PENGARUH STRES KERJA, FAKTOR LINGKUNGAN, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INDEPENDEN
(Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya)**

Oleh:

Novi Darmayanti

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan
e-mail: novismile_ub@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to know the relationship of work stress, environmental factors and organization custom on independent auditor performance and obtain empirical evidence on the factors related to the behavior of auditors that could affect the performance auditor work in Public Accounting Firm in Surabaya. The data are analyzed by multiple linear regression analysis method supported by SPSS program ver. 23.0, writers deployed 70 questionnaires to the auditors worked on the Firm in Surabaya where questionnaires were successfully returned as many as 58 questionnaires, While there are 12 questionnaires that did not return and reply, so that 58 samples were used in this study. The taking of sampling is by using tables Isaac & Michael. The results partially of this study showed that work stress have positive and significant effect on auditor's performance, environmental factors have positive and significant effect on auditor's performance, organizational culture has a significant effect on auditor performance, so simultaneously work stress, environmental factors, and organizational culture have positive and significant effect on auditor performance.

Keywords: work stress, environmental factors, organizational culture, auditor's performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja, faktor lingkungan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor independen serta mendapatkan bukti empiris mengenai faktor – faktor yang berhubungan dengan perilaku auditor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yang bekerja di KAP di Surabaya. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS ver. 23.0, peneliti menyebarkan 70 kuesioner kepada auditor yang bekerja pada KAP di wilayah Surabaya di mana kuesioner yang kembali seluruhnya sebanyak 58, Sedangkan terdapat 12 kuesioner yang tidak kembali dan tidak dijawab sehingga peneliti menggunakan 58 kuesioner sebagai sampel pada penelitian ini. Penarikan sampel menggunakan tabel Isaac & Michael. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, faktor lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan secara simultan stres kerja, faktor lingkungan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: Stres kerja, Faktor lingkungan, Budaya Organisasi, Kinerja Auditor

PENDAHULUAN

Hanif (2013) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu : *Pertama*, kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor. *Kedua*, kuantitas kerja, yaitu hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. *Ketiga*, ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan.

Seorang auditor dituntut untuk lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan, pengalaman, keahlian, dan komitmen serta hubungan rekan sekerja maupun pihak lain dari luar perusahaan. Komponen keunggulan kompetitif sumber daya manusia antara lain meliputi pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), keahlian (*skill*), dan komitmen (*commitment*), serta hubungan (*relationship*) dengan rekan sekerja maupun pihak lain diluar perusahaan (Setiawan, 2009).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, dalam suatu tempat jika kita tidak pandai menyesuaikan dengan budaya organisasi yg ada maka kita akan terganggu kinerja nya karena mau tidak mau kita di paksa untuk mengikuti budaya organisasi yang ada di tempat itu semisal di tempat itu budaya organisasi menuntut agar setiap karyawan menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim serta loyalitas tinggikan selalu datang tepat waktu.

Oleh karena itu, pada Kantor Akuntan Publik khususnya di Surabaya perlu mengidentifikasi pengaruh dari stres kerja, faktor lingkungan, dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja dari auditor, juga untuk menilai baik tidaknya kinerja dari karyawan. Kantor Akuntan Publik perlu kiranya untuk mengetahui seberapa tinggi stres kerja yang dialami karyawan, faktor lingkungan apa saja yang dapat mempengaruhi karyawan dan budaya organisasi yang seperti apa sehingga mempengaruhi hasil kinerjanya.

Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah faktor lingkungan berpengaruh terhadap kinerja auditor ?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
4. Apakah stres kerja, faktor lingkungan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?

LANDASAN TEORI

Teori Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi keperilakuan menurut Lubis (2014:12) adalah sub disiplin ilmu akuntansi yang melibatkan aspek-aspek keperilakuan manusia dengan proses pengambilan keputusan ekonomi. Konsep teori akuntansi keperilakuan ini mengacu pada psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial.

Stres Kerja

Rizkiyani (2012) Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan dihadapkan pada peluang, ancaman (tekanan) yang datang dari luar dirinya yang menciptakan suatu ketegangan dan gangguan untuk karyawan tersebut. Stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, Robbins dan Judge (2016:429).

Menurut Sunyoto (2011:36) merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres berkaitan dengan permintaan dan sumber daya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres merupakan tekanan yang dirasakan individu yang salah satu penyebabnya dapat berasal dari tugas-tugas yang diberikan terlalu berat. Menurut (Robbins dan Judge, 2016: 431-433), sumber-sumber potensi stres ada tiga kategori, antara lain :

- 1) Faktor-faktor Lingkungan
 - a) Ketidakpastian ekonomi
 - b) Ketidakpastian politik
 - c) Ketidakpastian teknologi
- 2) Faktor-faktor Organisasional
 - a) Tuntutan tugas
 - b) Tuntutan peran
 - c) Tuntutan antar pribadi

3) Faktor-faktor pribadi

- a) Keluarga
- b) Ekonomi
- c) Keperibadian

Indikator untuk stres kerja menurut Abdullah (2012) adalah:

- a. Konflik peran
- b. Kelebihan beban kerja
- c. Waktu kerja
- d. Ketidakjelasan peran
- e. Pengaruh pimpinan
- f. Konflik peran
- g. Kelebihan beban kerja
- h. Waktu kerja
- i. Ketidakjelasan peran
- j. Pengaruh pimpinan

Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Wahyuningtyas (2013) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Jadi, indikator untuk faktor lingkungan menurut Wahyuningtyas (2013) adalah:

- 1. Pencahayaan
- 2. Suhu udara
- 3. Kebisingan
- 4. Dekorasi/tata ruang
- 5. Hubungan karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, falsafah, prinsip-prinsip, atau keyakinan yang dianut oleh suatu organisasi. (Robbins dan Judge, 2016:355) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain.

Fungsi Budaya Organisasi

1. Sebagai proses integrasi internal, di mana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerja sama secara efektif.
2. Sebagai proses adaptasi eksternal, di mana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

Indikator Budaya Organisasi

Kinerja Auditor

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari apa yang dikerjakan oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Fahmi, Irham (2013:2) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Teori Tentang Kinerja

Teori tentang prestasi kerja lebih banyak mengacu pada teori psikologi yaitu tentang proses tingkah laku kerja seseorang, sehingga seseorang tersebut menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya.

Menurut Rivai & Basri dalam Asri, Laksmi Riani (2011:97) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut Sugiyono (2014) adalah:

1. *Quality of results*

2. *Quantity of results*
3. *Teamwork*
4. *Innovation*
5. *Independence*

Hipotesis

1. Terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja (X1)?
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari faktor lingkungan (X2) terhadap
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari budaya organisasi (X3) terhadap kinerja auditor (Y).
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari stres kerja (X1), faktor lingkungan (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja auditor (Y).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. (Sanusi, 2011:14) penelitian *explanatory research* menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

1. Populasi Populasi sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor independen pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.
2. Sampel Teknik penentuan sampel dalam hal ini adalah dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya yang terdaftar pada Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), dengan menggunakan pertimbangan tertentu, yaitu : *Junior auditor* yang bekerja 1-3 tahun dan sudah pernah melakukan penugasan audit.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik dalam pengambilan sampel ini adalah dengan metode *non random*/secara tidak acak, menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan menggunakan ciri-ciri/ketentuan yang telah ditentukan sebelumnya terlebih dahulu sesuai dengan tujuan penelitian, sedangkan penentuan jumlah sampelnya menggunakan tabel Issac dan Michael dengan persentase signifikansi sebesar 5%.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh dari kuesioner dan data sekunder dari daftar Kantor Akuntan Publik di Surabaya yang terdaftar dalam IAI.

Sedangkan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah lewat kuesioner yang disebar langsung ke tiap KAP di Surabaya. Dengan menggunakan skala likert pada kuesioner dengan kategori 1 sampai 5.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dan kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gusmanto, 2017). Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkon Measure Sampling of Adequacy*).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk dimana dikatakan reliabel atau handal jika jawaban-jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Arikunto, 2010:221). Disini pengukuran akan dilakukan sekali dan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan menggunakan *SPSS ver. 23.0* dengan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan dinyatakan *reliable* ketika nilai *Cronbach Alpha* > r tabel dengan signifikansi 5%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal (Ghozali, 2006:110). Jika Sig (2-tailed) lebih besar dari *level of significant* yang dipakai, maka dapat disimpulkan bahwa residual yang dianalisis berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Sujianto (2009:79) untuk mendeksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai

tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan $VIF < 10$.

Uji Heterokedastistitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah variabel regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap maka dapat disebut homokedastitas dan jika berbeda disebut heterokedastitas. Model regresi yang baik dalam sebuah penelitian adalah model regresi yang tidak terjadi heterokedastitas (Permana dalam Ghazali, 2016).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Menurut (Sujianto 2009 : 80)

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011:134) Model regresi berganda menurut Balm:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 +$$

Keterangan:

| | |
|-----------------|------------------------------------|
| A | = konstanta |
| b_1, b_2, b_3 | = koefisien regresi variabel bebas |
| Y | = kinerja auditor |
| X ₁ | = stres kerja |
| X ₂ | = faktor lingkungan |
| X ₃ | = budaya organisasi |
| ε | = standar error |

Uji Hipotesis

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran kesesuaian atau ketepatan garis regresi terhadap data, atau menunjukkan proporsi variasi total variabel-variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebasnya secara bersama sama (Arumsari, 2014). Nilai (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Parsial (T)

Uji statistik t (*t test*) digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi parsial berbeda secara signifikan dari nol atau apakah suatu variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Uji T dilakukan dengan membandingkan T_{hitung} terhadap T_{tabel} .

Uji Simultan (F)

Uji statistik F (*F test*) bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linier berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai signifikansi $annova < \alpha = 0,05$ maka model ini layak atau *fit*.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Variabel Stres Kerja (X_1)

Dari hasil uji validitas yang terlihat pada Stres kerja (X_1), menunjukkan bahwa KMO pada variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,641 menandakan bahwa KMO telah melampaui standart 0,5 ($0,641 > 0,5$) sehingga layak untuk dianalisa lebih lanjut.

2. Variabel Faktor Lingkungan (X_2)

Dari hasil uji validitas yang terlihat Faktor Lingkungan (X_2), menunjukkan bahwa nilai KMO pada variabel Faktor Lingkungan (X_2) sebesar 0,746 menandakan bahwa instrumen valid karena sudah memenuhi batas 0,5 ($0,746 > 0,5$) sehingga layak untuk di analisa lebih lanjut.

3. Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Dari hasil uji validitas terlihat pada variabel Budaya Organisasi (X_3), menunjukkan bahwa nilai KMO pada variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0,766 menandakan bahwa instrumen valid karena sudah memenuhi batas 0,5 ($0,766 > 0,5$) sehingga layak untuk di analisa lebih lanjut.

4. Variabel Kinerja Auditor (Y)

Dari hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.5 variabel Kinerja (Y), menunjukkan bahwa nilai KMO pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,815 menandakan bahwa instrumen valid karena sudah memenuhi batas 0,5 ($0,815 > 0,5$) sehingga layak untuk di analisa lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

1. Variabel Stres Kerja (X_1)

Pengujian realibilitas dilakukan terhadap 8 butir pertanyaan dan hasilnya dapat dilihat pada lampiran. Menurut hasil uji reabilitas 8 butir pertanyaan pada variabel stres kerja memiliki *Cronbach's Alpha* $0,650 > 0,60$ ini berarti bahwa pertanyaan reliabel.

2. Variabel Faktor Lingkungan (X_2)

Pengujian realibilitas dilakukan terhadap 10 butir pertanyaan dan hasilnya dapat dilihat pada lampiran. Menurut hasil uji reabilitas 10 butir pertanyaan pada variabel faktor lingkungan (X_2) memiliki *Cronbach's Alpha* $0,722 > 0,60$ ini berarti bahwa pertanyaan reliabel.

3. Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Pengujian realibilitas dilakukan terhadap 6 butir pertanyaan dan hasilnya dapat dilihat pada lampiran. Menurut hasil uji reabilitas 6 butir pertanyaan pada variabel faktor lingkungan (X_3) memiliki *Cronbach's Alpha* $0,798 > 0,60$ ini berarti bahwa pertanyaan reliabel.

4. Variabel Kinerja Auditor (Y)

Pengujian realibilitas dilakukan terhadap 11 butir pertanyaan dan hasilnya dapat dilihat pada lampiran. Menurut hasil uji reabilitas 11 butir pertanyaan memiliki *Cronbach's Alpha* $0,909 > 0,60$ ini berarti bahwa pertanyaan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

- Stres Kerja (X_1) mempunyai nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* (p-value) = $0,158 > \alpha = 0,05$. Dapat diartikan data terdistribusi normal lebih dari standart.
- Faktor Lingkungan (X_2) mempunyai nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* (p-value) = $0,132 > \alpha = 0,05$. Dapat diartikan data terdistribusi normal lebih dari standart
- Budaya Organisasi (X_3) mempunyai nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* (p-value) = $0,184 > \alpha = 0,05$. Dapat diartikan data terdistribusi normal lebih dari standart.

- d. Kinerja (Y) mempunyai nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* (p-value) = 0,164 α = 0,05. Dapat diartikan data terdistribusi normal sesuai standart.

Uji Multikolonilinear

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai VIF dari masing masing variabel memiliki nilai $VIF < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di antara variabel bebas tidak ada korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi linear, sehingga seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol maupun di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui Nilai Durbin Watson pada Model Summary adalah sebesar 1,810. Nilai ini berada pada $1,65 < 1,810 < 2,35$ yang mengindikasikan tidak ada autokorelasi sehingga data dapat digunakan dalam penelitian.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada kolom *unstandarized coefficients* bagian B diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,001 + 0,152 (X_1) + 0,758(X_2) + 0,440(X_3) + e$$

Uji Determinasi (R^2)

Hasil regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,745 yang berarti bahwa korelasi/hubungan antara variabel Stres Kerja dan Faktor Lingkungan terhadap Kinerja Auditor sebesar 74,5%. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,555 yang berarti bahwa variabel dependen (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel independen (stres kerja dan faktor lingkungan) sebesar 55,5% dan sisanya sebesar 44,5% dapat dijelaskan oleh faktor di luar penelitian ini.

Uji Parsial (T)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,001 | ,435 | | ,002 | ,999 |
| Stres Kerja | ,152 | ,123 | ,092 | 2,235 | ,000 |
| Faktor Lingkungan | ,758 | ,091 | ,669 | 8,295 | ,000 |
| Budaya Organisasi | ,440 | ,116 | ,239 | 3,790 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Berdasarkan tabel variabel Stres Kerja memiliki t_{hitung} sebesar $2,235 > t_{tabel} 2,005$ dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 artinya signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian, H_1 yang menyatakan Stres Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) adalah terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya stres kerja akan berimplikasi terhadap tingkat kinerja seorang auditor.

Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Berdasarkan tabel variabel faktor lingkungan memiliki t_{hitung} sebesar 8,295 $> t_{tabel} 2,005$ dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (Y). Dengan demikian, H_2 yang menyatakan faktor lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) adalah terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja auditor.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Berdasarkan tabel variabel budaya organisasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,790 $> t_{tabel} 2,005$ dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (Y). Dengan demikian, H_2 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) adalah terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja auditor.

Uji Simultan (F)

Berdasarkan Uji Simultan (F) dapat dilihat bahwa dalam pengujian menunjukkan hasil f_{hitung} sebesar 184372,703 > F_{tabel} 2,78 dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan dari semua variabel yang meliputi Stres Kerja, Faktor Lingkungan, dan Budaya Organisasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Auditor. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya stres kerja, faktor lingkungan, dan budaya organisasi akan berdampak atau berpengaruh pada peningkatan kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor independen KAP di Surabaya, yang artinya bahwa apabila stres kerja meningkat maka kinerja auditor akan semakin meningkat karena tidak semua indikator stres kerja dapat menurunkan kinerja. auditor akan merasa tertantang dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang artinya bahwa apabila lingkungan kerja baik dan nyaman maka kinerja auditor akan meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk maka kinerja auditor akan menurun di karena kan kondisi tempat yang tidak nyaman.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor independen KAP di Surabaya, yang artinya bahwa apabila budaya organisasi di tempat itu ramah, kita dapat menciptakan ide-ide inovatif dalam melakukan pekerjaan yang kita lakukan dan selalu datang tepat waktu maka kinerja auditor juga baik dan meningkat.

Stres kerja, Faktor lingkungan dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor independen KAP di Surabaya, yang berarti bahwa ketiga variabel dapat mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja auditor.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi KAP di Surabaya

- a. Upaya yang dapat dilakukan oleh KAP di Surabaya dalam menekankan tingginya stres kerja, dapat dilakukan dengan cara mendistribusikan tugas

dengan baik dengan karakteristik tugas auditor. Dan untuk menghindari stres kerja yang berlebih, pimpinan KAP di Surabaya, perlu untuk mengidentifikasi dan mengawasi faktor-faktor yang dapat menimbulkan terjadinya konflik peran, kelebihan beban kerja, waktu kerja, dan seberapa besar pengaruh pimpinan.

- b. Lingkungan kerja dapat diciptakan melalui perbaikan lingkungan kerja, yaitu dapat dilakukan dengan cara memberikan kepercayaan pada auditor agar dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan kepadanya. Dan untuk menghindari terjadinya kesalah fahaman antar sesama auditor, maka atasan perlu untuk memperbaiki kerjasama antar sesama auditor dan atasan. Hal tersebut dilakukan agar auditor merasa nyaman dan dengan senang hati untuk terus meningkatkan kinerjanya.
- c. Budaya Organisasi dapat diciptakan melalui sikap yang ramah, menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaan, berani menanggung resiko, loyalitas yang sangat tinggi, melibatkan semua auditor dalam mengambil keputusan, serta mendorong kesadaran auditor untuk menjadi lebih baik dengan meningkatkan apresiasi prestasi merupakan komponen yang baik dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Zainuddin dkk. 2012. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 2 No.1 November 2012 – 142.
- Alvionita, Rima (2016) Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja, *Jurnal Ekonomi*. Edisi Maret 2016
- Andres, Gunaldo (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintahan Pada BPKP Provinsi Riau. *JOM Fekom*. Vol. 1 No.2 Edisi Oktober Tahun 2014
- Arikunto, Suharsimi (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arumsari, Adelia Lukyta dan I ketut Budhiartha (2014), Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol V No.8 2016: 2297-2304.
- Dwilita, handriyani. 2008. Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Tesis*. Program Magister Akuntansi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Fahmi, Irham (2013) *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Gusmanto, Deri (2016) Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja(*Turnover Intention*) pada Karyawan PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar. *JOM Fekom* Vol IV No.1 Edisi Februari 2017: 208-220.
- Hanif, Rheny Afriana (2013), Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor, *Jurnal Ekonomi* Vol. 21 No.3 Edisi September 2013.
- Hidayat,Taufik, Zaina dkk (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA* Vol 2 No.1 Edisi Maret 2012.
- Imam Setiawan (2009), Analisis Pengaruh Faktor – faktor Pemicu Stres (Stressor) Terhadap Stres Kerja Internal Auditor PT. Bank Indonesia (Persero) Tbk, *Tesis*, Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kurniati, Merlin (2014), Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Fakultas Ekonomi, Politeknik Negeri Batam.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2014. *Akuntansi Keperilakuan Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahardikawanto. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Mulyadi, dkk (2012) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, Vol9 No.4 Edisi Juli 2012.
- Permana, Yockie (2016), Analisis Pengaruh Motivasi, Stress, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Riau dan Sumatera Utara. *JOM Fekon*, Vol.III No.1 Edisi Februari 2016.
- Riani, Asri Laksmi (2011), *Budaya Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rizkiyani, Dwi dan Susanti R Saragih (2012) ,Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permayarakatan, *Jurnal Manajemen*.Vol XXII No.1 Edisi November 2012 : 27- 41.
- Robbins, S.P dan Judge. 2016. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar (2011) *Metedologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sari, Novi Permata dkk (2013) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus. *Journal Of Social and Politic Of Science*. Edisi 2013 hal 1-7.
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang dan Burhanuddin (2011), *Perilaku Organisional*, Tim Redaksi CAPS, Jakarta.
- Vivi Maqfiranti dkk.(2014), Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makassar. *E-Library*.2014.